

Dienstrechts- modernisierungsgesetz verabschiedet und veröffentlicht



Das Dienstrechtsmodernisierungsgesetz des Landes Nordrhein-Westfalen (DRModG NRW) ist am 09.06.2016 vom Landtag verabschiedet worden und wurde im aktuellen Gesetz- und Verordnungsblatt vom 27.06.2016 (Seiten 309 – 440) veröffentlicht.

Mit wenigen Ausnahmen gilt das Gesetz ab dem 01.07.2016. Durch das Gesetz werden insbesondere das Landesbeamtengesetz, das Landesbesoldungsgesetz und das Landesbeamtenversorgungsgesetz neu gefasst. Einige der Neuregelungen müssen allerdings noch durch ergänzende Verordnungen der zuständigen Ministerien umgesetzt werden. Davon betroffen sind beispielsweise die Laufbahnverordnung, die Laufbahnverordnung Feuerwehr und die erforderliche Verordnung für die Zahlung von Jubiläumszuwendungen. Das DRModG NRW enthält in der Reihenfolge des Aufbaus des Gesetzes die folgenden wesentlichen Neuerungen:

1. Landesbeamtengesetz

1.1 Laufbahngruppen

Gem. § 5 Abs. 2 LBG gibt es statt der bisherigen vier Laufbahngruppen nur noch zwei, die erste und die zweite Laufbahngruppe. Innerhalb der Laufbahngruppen gibt es nach Maßgabe des Besoldungsrechts erste und zweite Einstiegsämter.

Damit korrespondiert die Neufassung mit der Anlage 1 Landesbesoldungsordnung A, wonach die bisherige Amtsbezeichnung „Oberamtsrat“ wegfällt. Es gibt nur noch die Amtsbezeichnung „Rat“, die sowohl für das Beförderungsamtsamt für Laufbahnen der Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt gilt sowie als zweites Einstiegsamt für Laufbahnen der Laufbahngruppe 2. Die komba gewerkschaft geht daher davon aus, dass ein Aufstieg bis A 13 (Beförderungsamtsamt der Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt) ohne Absolvieren der modularen Qualifizierung nach wie vor möglich ist.

1.2 Vorbereitungsdienst nicht nur in einem Beamtenverhältnis auf Widerruf

Bisher konnte der Vorbereitungsdienst ausschließlich in einem Beamtenverhältnis auf Widerruf mit entsprechenden Anwärterbezügen absolviert werden. Durch eine Öffnung in § 7 Abs. 1 Satz 1 zweiter Halbsatz LBG können hier von Ausnahmen zugelassen werden. Hierzu gibt es Zusicherungen der Politik gegenüber der komba gewerkschaft, dass insbesondere Feuerwehrbeamte unter diese Ausnahmeregelung fallen werden. Diese führt dazu, dass künftig mit der Einstellung nicht nur Anwärterbezüge gewährt werden können, sondern bereits die „volle“ Besoldung. Die komba gewerkschaft wird für eine unverzügliche Umsetzung dieser neuen Möglichkeiten sorgen, da es derzeit nur schwer möglich ist, qualifizierten Nachwuchs mit vorgeschriebener vorheriger Berufsausbildung zu gewinnen zu den finanziellen Rahmenbedingungen der Anwärterbezüge.

1.3 Beförderungen von Frauen

Die Quotenregelung des § 19 Abs. 6 LBG ist neu definiert worden. Von einer im Wesentlichen gleichen Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung und somit von der Verpflichtung eine Frau bevorzugt zu befördern, ist auszugehen, wenn die jeweils aktuelle dienstliche Beurteilung der Bewerberin oder des Mitbewerbers ein gleichwertiges Gesamturteil aufweist. Frauen sind bevorzugt zu befördern, solange im Bereich der für die Beförderung zuständigen Behörde innerhalb einer Laufbahn der Frauenanteil in dem jeweiligen Beförderungsamt entweder den Frauenanteil im Einstiegsamt oder den Frauenanteil in einem der unter dem zu besetzenden Beförderungsamt liegenden Beförderungsämter unterschreitet und der Frauenanteil in dem jeweiligen Beförderungsamt 50 % noch nicht erreicht hat.

1.4 Personalentwicklungskonzepte

Gem. § 42 Abs. 4 wird jede Dienststelle verpflichtet, ein Personalentwicklungskonzept zu erstellen und dies regelmäßig fortzuentwickeln. Dies kann auch in Form einer Dienstvereinbarung geschehen.

1.5 Maximale Dauer einer Beurlaubung

Gem. § 64 Abs. 3 LBG darf Urlaub aus familiären Gründen auch in Verbindung mit Urlaub aus arbeitsmarktpolitischen Gründen (§ 70 LBG) insgesamt die Dauer von 15 Jahren (bisher 12) nicht überschreiten.

1.6 Teilzeitbeschäftigung im Blockmodell

In einem gesamten Bewilligungszeitraum von höchstens sieben Jahren darf gem. § 65 LBG Teilzeitbeschäftigung im Blockmodell auch in der Form gewährt werden, dass eine ununterbrochene Freistellung auch zu Beginn oder während des Bewilligungszeitraums in Anspruch genommen werden kann.

1.7 Behördliches Gesundheitsmanagement

Gem. § 76 Abs. 2 LBG erstellt jede Dienststelle einen Rahmen für das Gesundheitsmanagement und entwickelt dies regelmäßig fort.

1.8 Jubiläumszuwendung

Gem. § 79 Abs. 1 Satz 2 LBG „kann“ aus Anlass der Vollendung einer 25-jährigen, einer 40-jährigen und einer 50-jährigen Dienstzeit eine Jubiläumszuwendung gewährt werden. Das Nähere regelt die Landesregierung durch Rechtsverordnung. Der politische Wille im Landtag war eindeutig, so dass die entsprechende Verordnung seitens der komba gewerkschaft in Kürze erwartet wird. Zahlungen wird es aber voraussichtlich nur für Jubiläen geben, die ab dem 01.07.2016 stattfinden.

2. Besoldung

2.1 Einbau der Sonderzahlung in die Grundgehaltstabellen

Ab dem 01.01.2017 greifen neue Grundgehaltstabellen, die den Einbau der Sonderzahlung in der bisherigen Höhe vorsehen. Die in den künftigen Tabellen ausgewiesenen Beträge gehören somit zur grundgesetzlich geschützten Alimentation und sind dann nicht mehr – wie in der Vergangenheit – dem beliebigen Zugriff des Gesetzgebers ausgesetzt.

2.2 Besoldung bei begrenzter Dienstfähigkeit

Begrenzte Dienstfähigkeit liegt vor, wenn nach einem amtsärztlichen Gutachten die Leistungsfähigkeit um mindestens 20 % abgesenkt ist, aber noch zu mindestens 50 % besteht. Sofern eine Weiterbeschäftigung möglich ist, gibt es in diesen Fällen keine Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit. Damit ein finanzieller Anreiz für eine Weiterbeschäftigung besteht, regelt § 9 Abs. 1 LBesG, dass in diesen Fällen eine Besoldung mindestens in Höhe des Ruhegehalts gewährt wird, wenn dieser höher ist als die Besoldung, die sich aus der Teilzeitbeschäftigung heraus ergibt.

Gem. § 9 Abs. 1 i. V. m. § 71 LBesG wird daneben ein weiterer Zuschlag gewährt in Höhe von 10 % der Dienstbezüge, die begrenzt Dienstfähige bei Vollzeitbeschäftigung erhalten würden, mindestens jedoch 300,00 € monatlich.

2.3 Stufen des Familienzuschlags

Gem. § 43 Abs. 1 LBesG gehören zur Stufe 1 des Familienzuschlags Beamtinnen und Beamte, die ein Kind nicht nur vorübergehend in ihrer Wohnung aufgenommen haben, für das ihnen Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz (EStG) oder nach dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG) zugesteht bzw. ohne Berücksichtigung der §§ 64 und 65 EStG bzw. §§ 3 und 4 BKGG zustehen würde. Im Gegensatz zu bisherigen Regelungen fällt der Familienzuschlag nicht weg, wenn das Einkommen des Kindes (beispielsweise wegen Unterhaltszahlungen des anderen Elternteils) eine bestimmte Höchstgrenze überschreitet.

2.4 Ruhegehaltfähigkeit der Feuerwehrezulage

Gem. § 50 i. V. m. § 48 Abs. 5 Satz 2 wird die Feuerwehrezulage wieder ruhegehaltfähig. Gem. § 91 Abs. 6 LBesG gilt dies ab dem 01.07.2016 auch für Feuerwehrbeamte, die zwischenzeitlich in den Ruhestand versetzt wurden. Für die Höhe des Betrages, der ruhegehaltfähig ist, ist der Zeitpunkt des Eintritts oder der Versetzung in den Ruhestand maßgebend. Eine Nachzahlung für Zeiträume vor dem 01.07.2016 erfolgt nicht.

2.5 Verwendungszulage

Gem. § 59 LBesG wird die Verwendungszulage künftig bereits ab dem 13. Monat der ununterbrochenen Wahrnehmung höherwertiger Aufgaben gezahlt. Bisher waren es 18 Monate. Die übrigen Voraussetzungen (Vorliegen der haushaltsrechtlichen und laufbahnrechtlichen Voraussetzungen für eine entsprechende Beförderung) haben sich nicht geändert.

2.6 Änderung der Stufenzuordnung für vor dem 01.06.2013 vorhandene Beamtinnen und Beamte

Gem. § 91 Abs. 13 LBesG haben Beamtinnen und Beamte, die zum 01.06.2013 nach altem Recht (Ausgangspunkt: Besoldungsdienstalter) mit der bisherigen Stufe übergeleitet wurden, die Möglichkeit, bis zum 30.06.2017 zu beantragen, dass die Stufe neu auf der Grundlage des seit dem 01.06.2013 geltenden Rechts (Ausgangspunkt: Berufserfahrung) festgesetzt wird.

Die (neue) Stufenfestsetzung erfolgt allerdings frühestens mit Wirkung vom ersten Tag des Kalenderjahres, in dem der Antrag gestellt wird. Wenn also im Jahr 2016 ein Antrag gestellt wird, führt dieser bestenfalls dazu, dass 2016 bzw. in den Folgejahren Stufenaufstiege vorgezogen werden. Es erfolgen also keine Nachzahlungen für die Jahre 2013 bis 2015. Ob dieser Antrag gestellt werden soll, muss im Einzelfall geprüft werden. Es gilt nicht das Günstigkeitsprinzip, so dass ein gestellter Antrag möglicherweise auch zu Nachteilen führen könnte. Ein Antrag lohnt sich beispielsweise für Beamtinnen und Beamte, die bereits vor Vollendung des 21. Lebensjahres auf Probe verbeamtet waren und somit schon eine Besoldung erhalten haben.

3. Versorgung

3.1 Ruhegehaltfähige Zeiten

Nach der Neufassung des § 6 Abs. 1 LBeamtVG gelten auch Zeiten vor Vollendung des 17. Lebensjahres als ruhegehaltfähig.

3.2 Mindestversorgung

Gem. § 16 Abs. 3 beträgt das Ruhegehalt wie bisher mindestens 35 % der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge. Wenn dies günstiger ist, beträgt die Mindestversorgung 61,6 % der jeweils ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus der Endstufe der Besoldungsgruppe A 5.

3.3 Kindererziehungs- und Kindererziehungsergänzungszuschlag

Hat eine Beamtin oder ein Beamter ein nach dem 31.12.1991 geborenes Kind erzogen, wird neben dem Ruhegehalt unter bestimmten (relativ komplizierten) Voraussetzungen ein entsprechender Zuschlag gezahlt. Dieser beträgt derzeit monatlich 2,81 € und wird für max. 36 Kalendermonate gewährt (= max. 101,16 €). Die Zuschläge werden somit nicht mehr nach rentenrechtlichen Vorgaben ermittelt und werden künftig bei linearen Erhöhungen der Versorgungsbezüge entsprechend angepasst.

3.4 Hinzuverdienstgrenze bei Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit

Die Hinzuverdienstgrenzen bei Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfängern müssen im Einzelfall sorgfältig ermittelt werden. Die Hinzuverdienstgrenze bei der Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit ist angehoben worden, so dass künftig in diesem Fall mindestens 525,00 € (bisher 325,00 €) anrechnungsfrei hinzuverdient werden können.

4. Sonstiges

Zeitwertkonten

Aufgrund besonderer Aktivitäten der komba gewerkschaft wurde das Gesetz zur Erprobung von Zeitwertkonten verabschiedet, wonach das schon bestehende System beim Landschaftsverband Rheinland im Rahmen einer Erprobung auch auf Beamtinnen und Beamte übertragen werden kann.

5. Fazit

Den Gesetzgebern von Bund und Ländern gehen langsam die blumigen Begriffe für Reformen im Beamtenbereich (z. B. Dienstrechtsneuordnungsgesetz, Dienstrechtsmodernisierungsgesetz) zur Neige. Nicht zuletzt aufgrund von nachweisbaren Initiativen der komba gewerkschaft und des DBB NRW hat der Gesetzgeber in dem vorliegenden Paket Einiges auch positiv geregelt.

Aufgrund des vom Finanzminister vorgegebenen Diktats der Kostenneutralität war möglicherweise nicht mehr zu erwarten.

Einige für die komba gewerkschaft wichtige Themen wurden weder angefasst noch diskutiert. Wir verweisen beispielsweise auf: Reduzierung der Wochenarbeitszeit auf das Niveau des TVöD, Einbau von höheren Beträgen der Sonderzahlung in die Grundgehaltstabelle (Bund: 60 %), Wegfall der Quote bei A 9 + Z, Rechtsanspruch auf Leistungsbezahlung wie im Tarifbereich usw.

Daher wird die komba gewerkschaft sich auch in Zukunft dafür einsetzen, dass diese Themen nicht in Vergessenheit geraten und dass weitere Verbesserungen vorgenommen werden.

Der gesamte Gesetzestext kann unter folgendem Link nachgelesen werden:

https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_vbl_detail_text?anw_nr=6&vd_id=15674&ver=8&val=15674&sg=0&menu=1&vd_back=N

Köln, den 30.06.2016

V.i.S.d.P.: Michael Bublies, Stellv. Justiziar der komba gewerkschaft nrw, Norbertstr. 3, 50670 Köln